

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI BALAI BESAR KESEHATAN
PARU MASYARAKAT (BBKPM) SURAKARTA**

TESIS

Diajukan Kepada
Program Studi Magister Manajemen
Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia



Oleh

SUDARTONO
NIM : P100130031

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2016**

TESIS BERJUDUL
PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI BALAI BESAR
KESEHATAN PARU MASYARAKAT (BBKPM) SURAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh

SUDARTONO

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

pada tanggal 4 Mei 2016

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing Utama


Dr. Triyono, M.Si
.....

Anggota Dewan Penguji Lain


Drs. Farid Wajdi, M.M, Ph.D
.....

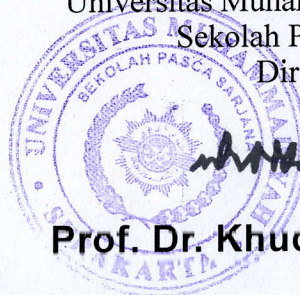
Pembimbing Pendamping I


Ihwan Susilo, Ph.D
.....

Pembimbing Pendamping II

Surakarta, 10 Mei 2016
.....

Universitas Muhammadiyah Surakarta
Sekolah Pascasarjana
Direktur,



Prof. Dr. Khudzaifah Dimyati

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Sudartono
NIM : P100130031
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI BESAR
KESEHATAN PARU MASYARAKAT (BBKPM) SURAKARTA

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya serahkan ini benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang telah saya jelaskan sumbernya . Apabila di kemudian hari terbukti tesis ini jiplakan, gelar yang diberikan oleh Universitas Muhammadiyah batal saya terima.

Surakarta, 12 April 2016

Yang membuat pernyataan



SUDARTONO

MOTTO

Isy Kariman au Mut Syahiddan
(Hidup Mulia atau Mati dalam Syahid)

PERSEMBAHAN

Tulisan ini ku persembahkan kepada :

- Orang tua, istri dan ananda tercinta
- Teman- teman seperjuangan

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI BALAI BESAR
KESEHATAN PARU MASYARAKAT (BBKPM) SURAKARTA**

Abstrak

Tujuan dari riset ini adalah untuk menyajikan sebuah model yang meneliti efek kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dari delapan puluh karyawan dari organisasi sektor public. Sebuah teknik random sampling sederhana digunakan dalam penelitian ini. Penulis menguji efek langsung dan efek mediasi menggunakan GSCA (Generalized Struktur Component Analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kompensasi dan motivasi karyawan juga memiliki efek positif pada kinerja karyawan tetapi tidak dimediasi oleh kepuasan kerja. Implikasi dari penelitian ini dibahas dalam artikel ini

Kata kunci : kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, kinerja pegawai.

**THE EFFECT OF COMPENSATION, MOTIVATION ON PERFORMANCE WITH
JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE IN THE CENTRE OF PUBLIC
HEALTH PULMONARY SURAKARTA**

Abstract

The purpose of this research is to present a model that examined the effect of compensation, motivation, job satisfaction, and employee's performance. Data were collected using a questionnaire of eighty employees from public sector organizations. A simple random sampling technique used in this study. The authors tested the direct effects and the mediation effect using GSCA (Generalized Structure Component Analysis). The results showed that compensation and employee's motivation have positive effect on job satisfaction. Compensation and employee's motivation also have positive effect on employee's performance but not mediated by job satisfaction. The implication of this study discussed in this article.

Keywords: compensation, motivation, job satisfaction, employee performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT. atas limpahan rahmat yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis dengan judul : Pengaruh Kompensasi, Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* di Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Surakarta. Dalam tulisan ini disajikan pokok-pokok bahasan yang meliputi latar belakang penelitian, kerangka penelitan, metode penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam lima bab.

Harapan penulis semoga tulisan ini bermanfaat bagi penulis itu sendiri dan seluruh pembaca khususnya yang terkait tentang Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam hal pengaruh kompensasi, motivasi kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Namun demikian hasil penelitian ini bukanlah suatu rumusan final akan tetapi perlu diadakan penelitian berikutnya dengan mengembangkan variabel-variabel yang akan diteliti dan ruang lingkup yang lebih luas.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bp. Prof. Dr. Bambang Setiaji selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Surakarta.
2. Bp. Drs. Farid Wajdi, MM, Ph.D selaku Ketua Program Studi sekaligus penguji tamu.
3. Bp. dr. Riskiyana S. Putra, M.Kes selaku Kepala BBKPM Surakarta yang telah memberikan ijin penelitian tesis.
4. Bp. Triyono, MSi selaku pembimbing tesis I yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama penelitian dan penulisan tesis.
5. Bp. Ihwan Susila, Ph.D selaku pembimbing tesis II yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama penelitian dan penulisan tesis.
6. Seluruh Dosen dan staf Program Pasca Sarjana UMS.

7. Orang tua, istri dan anak yang telah memberikan dorongan dan semangat serta semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Sangat disadari bahwa tulisan ini tidak sempurna karena keterbatasan dan kekurangan penulis walaupun telah dikerahkan segala kemampuan oleh karena itu segala bentuk saran, masukan dan kritik sangat diharapkan agar ada perbaikan dikemudian hari.

Surakarta, 4 Mei 2016

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iii
HALAMAN MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRAC	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.3.1. Maksud Penelitian	6
1.3.2. Tujuan Penelitian	6
1.4. Kegunaan Penelitian	7
1.4.1. Kegunaan Operasional	7

1.4.2. Kegunaan Keilmuan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. Kompensasi	9
2.1.1. Pengertian Kompensasi	9
2.1.2. Fungsi Kompensasi	10
2.1.3. Tujuan Kompensasi	11
2.1.4. Jenis-Jenis Kompensasi.....	14
2.2. Motivasi	16
2.2.1. Pengertian Motivasi.....	16
2.2.2. Macam-Macam Motivasi	18
2.2.3. Teori Motivasi.....	20
2.3. Kepuasan Kerja	24
2.3.1. Teori Kepuasan	26
2.3.2. Indikator Kepuasan Kerja	27
2.4. Kinerja	28
2.4.1. Pengertian Kinerja	28
2.4.2. Penilaian Kinerja	31
2.4.3. Tujuan Penilaian Kinerja	32
2.4.4. Manfaat Penilaian Kinerja	34
2.5. Korelasi antara Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja	36
2.6. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan kerja terhadap Kinerja	38
2.7. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	39

2.7.1. Kerangka Pemikiran	39
2.7.2. Rumusan Hipotesis	46
BAB III. METODE PENELITIAN	52
3.1. Desain Penelitian.....	52
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian	52
3.3. Instrumen Penelitian.....	54
3.4. Metode Pengumpulan Data	55
3.5. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	55
3.5.1. Variabel Penelitian.....	55
3.5.2. Definisi Operasional.....	57
3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas	61
3.6.1. Uji Validitas	61
3.6.2. Uji Reliabilitas	62
3.7. Analisis Data	63
3.7.1. Analisis Statistik Deskriptif	64
3.7.2. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	65
3.7.3. Pengujian Data.....	66
3.7.4. Pengujian Hipotesis	68
3.7.5. Pengujian Efek Mediasi	69
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	71
4.1. Analisis Statistik Deskriptif.....	72
4.2. Uji Instrumen Penelitian.....	79

4.3. Pengujian <i>Measurement of Fit Model</i>	83
4.4. Pengujian Hipotesis	85
4.5. Pengujian Efek Mediasi	88
4.6. Pembahasan	89
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	98
4.1. Kesimpulan	98
4.2. Saran	99
DAFTAR PUSTAKA.....	100
LAMPIRAN	105

DAFTAR TABEL

Tujuan Penilaian Kinerja.....	34
<i>Goodness of Fit Indices</i> dengan Nilai Rentang dan dan <i>Cut off</i>	68
Z Value.....	68
Statistik Data Kuisioner	76
Distribusi Frekuensi berdasarkan Usia, jenis Kelamin, Masa Kerja, Pendidikan dan Jabatan	77
Hasil Pengujian Validitas	80
Hasil Uji Reliabilitas	82
Hasil <i>Measurement of Fit Model</i>	83
Struktural Model	86
Perhitungan Efek Mediasi dengan <i>Sobel Test</i>	88

DAFTAR GAMBAR

Urutan dan Kebutuhan Seseorang.....	20
Kerangka Penelitian	46
Model Hasil Penelitian	87

DAFTAR LAMPIRAN

Kuisisioner Penelitian

Data Penelitian

Hasil Olah Data Penelitian